

**GLI STRANIERI E LE STRANIERE
E IL LAVORO PRECARIO:
GUIDA PER L'ORIENTAMENTO AI DIRITTI**

ITALIANO/

Indice

Premessa	3
La disciplina del lavoro degli/lle stranieri/e in Italia	6
<i>Lavoro precario subordinato</i>	
1. Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata	8
2. Il contratto di lavoro ripartito o job-sharing	9
3. Il contratto di lavoro somministrato	10
4. I contratti di apprendistato	12
5. Il contratto di inserimento	13
<i>Lavoro precario autonomo parasubordinato</i>	
6. Il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro	14
7. Il contratto di collaborazione a progetto	15
<i>Lavoro precario autonomo occasionale</i>	
8. Il contratto di collaborazione occasionale	17
9. I contratti con prestazioni di lavoro accessorio o buoni lavoro	18

Abbreviazioni e sigle

Nel testo sono state usate le seguenti abbreviazioni e sigle:

v.d.i. = visto d'ingresso;

p.d.s. = permesso di soggiorno;

c.d.s. = carta di soggiorno;

SSN = Servizio Sanitario Nazionale;

CCNL = Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Testi a cura di Michele Berti (Un.It.I. del Friuli Venezia Giulia)

Ringraziamenti

Un.It.I. del Friuli Venezia Giulia ringrazia l'avvocato Marco Paggi (A.S.G.I.), Gabriele Fiorino (UILTuCS), il personale dell'Ufficio Immigrazione della Questura di Trieste e dello Sportello per il Lavoro della Provincia di Trieste per i preziosi suggerimenti e le indicazioni fornite.

Testi aggiornati al 9 gennaio 2007

Premessa

Il gran numero di forme contrattuali esistenti nel mercato del lavoro italiano - molti delle quale introdotte con la cosiddetta legge “Biagi” (il D.Lvo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni e integrazioni) – rischia di avere effetti negativi sulla vita degli/le stranieri/e che soggiornano o vorrebbero soggiornare nel nostro Paese. Queste diversi tipi di contratti, infatti, se consentono al datore di lavoro di risparmiare sui costi dell’occupazione, portano come conseguenza una evidente “precarizzazione” (incertezza) delle condizioni di vita dei/delle lavoratori/lavoratrici, che sono normalmente legate al tipo di contratto. In più, se si considera che queste forme di lavoro - “scomode” proprio perché portatrici di incertezza - sono il più possibile rifiutate dai/dalle lavoratori/lavoratrici italiani/e, è facile che siano proprio gli/le stranieri/e le persone cui più facilmente vengano offerti tali tipi di contratti.

Ma se per un/una italiano/a che lavora con uno di questi contratti di lavoro “precarizzanti” il rischio è l’abbassamento del proprio livello di reddito e di protezioni e tutele sociali (welfare), per uno/a straniero/a nelle stesse condizioni il rischio è maggiore perché potrebbe addirittura veder compromesso o impedito sin dall’inizio il proprio progetto migratorio in Italia, con gravi conseguenze economiche e sociali personali.

La legge italiana sugli/le stranieri/e, la cosiddetta “Bossi-Fini” (il D.Lvo 25 luglio 1998 n. 286, come modificato dalla l. 30 luglio 2002 n. 189 e successive integrazioni) regola e quindi consente il lavoro subordinato (che può essere anche stagionale) e il lavoro autonomo.

Tuttavia, affinché le richieste che riguardano l’ingresso e il soggiorno in Italia per motivi di lavoro subordinato siano accoglibili, la legge richiede allo/a straniero/a di dimostrare la disponibilità a reddito, che deve essere uguale o maggiore al valore dell’assegno sociale annuo (normalmente garantito con un impiego di almeno 20 ore settimanali, secondo i minimi retributivi di un qualsiasi CCNL). E, addirittura, nel caso di alcune richieste relative all’ingresso e al soggiorno per motivi di lavoro autonomo, il reddito che lo/a straniero/a deve dimostrare di avere non può essere minore di quello che consente di essere esentati dalla partecipazione alla spesa sanitaria. La conseguenza è che tutti i contratti di lavoro “precario”, che non hanno lo scopo di garantire un reddito minimo al/alla lavoratore/lavoratrice, rischiano di non essere sufficienti a uno/a straniero/a, se rappresentano la sua unica fonte di reddito.

Inoltre, la possibilità di vedersi riconosciuti alcuni diritti fondamentali della persona (e quindi anche dello/a straniero/a), come ad esempio la

copertura sanitaria attraverso il SSN, o la disponibilità di una casa, attraverso l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica, dipende in molti casi dalla condizione di avere un lavoro, subordinato o autonomo, così come definito dalla legge sugli/le stranieri/e. Se a tutto questo, si aggiunge che - a causa di differenze culturali, linguistiche e per la difficoltà di rapportarsi con la Pubblica Amministrazione del nostro Paese -, gli/le stranieri/e spesso non hanno una buona conoscenza della legge che regola il loro ingresso e soggiorno in Italia, diventa evidente che per uno/a straniero/a vedersi offrire un contratto di lavoro "precario" è una situazione molto rischiosa. Questa situazione è però tutt'altro che rara.

Per tutte le ragioni ricordate, questa guida – realizzata per gli/le stranieri/e, che sono lavoratori/lavoratrici o che vogliono diventarlo – ha lo scopo di informarli/le, per aiutarli/le a superare le difficoltà di conoscenza della "Bossi-Fini" che molti/e di essi/e hanno, augurandosi di renderli/e così più consapevoli, capaci e preparati/e ad affrontare il mondo del lavoro, senza dimenticare i doveri che la legge loro impone. Questo manuale, tuttavia, non è uno studio approfondito, di tipo tecnico-giuridico, sui diritti e sui doveri che ha il/la lavoratore/lavoratrice, quando inizia a lavorare. Inoltre, in un settore dove le classificazioni non riescono mai a essere fino in fondo complete e coerenti, questa guida utilizza comunque alcuni criteri per differenziare gli argomenti, con l'intenzione di dare al/alla lettore/lettrice degli strumenti utili a orientarsi e ad affrontare meglio la complessità della materia. Analizzando quindi i principali contratti del lavoro precario esistenti sul mercato del lavoro italiano e distinguendoli tra quelli che fanno parte del lavoro subordinato o dipendente e quelli che invece fanno parte del lavoro autonomo parasubordinato e occasionale, li descrive brevemente e analizza la possibilità per gli/le stranieri/e – **esclusivamente sulla base di ciascuna delle forme di lavoro prese in considerazione** – di:

- a. ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro;
- b. rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro;
- c. convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro;
- d. ottenere la c.d.s.;
- e. iscriversi al SSN;
- f. partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica.

Prima di concludere, un paio di avvertenze. Per prima cosa è importante ricordare che i sei tipi di richieste esaminate per ogni contratto di

lavoro preso in considerazione non riguardano v.d.i e p.d.s. ottenibili per motivi di lavoro subordinato stagionale e per motivi di lavoro in casi particolari, quelli cioè al di fuori dalle quote stabilite ogni anno dai decreti flussi. Questo sia perché sono numericamente inferiori, sia perché questi tipi di v.d.i. e di p.d.s. non permettono allo/a straniero/a – se non in rari casi – di impostare progetti migratori di durata teorica pari a quella della propria vita.

La seconda cosa fondamentale da sottolineare è che la materia del lavoro precario non è stata ancora regolamentata in modo preciso e completo dai Ministeri dell'Interno e della Solidarietà Sociale, quelli cioè che più di altri hanno diretta competenza sulle politiche dell'immigrazione. Di conseguenza, dopo la pubblicazione di questa guida, potrebbero essere decisi importanti cambiamenti alle attuali normative, anche tali da modificare quanto scritto nel presente testo. Per questa ragione, il/la lettore/lettrice è fortemente invitato/a ad aggiornarsi attraverso le fonti più facilmente raggiungibili. Tra queste indichiamo l'indirizzo del sito web della UIL <http://www.uil.it>, in cui si può trovare un archivio di norme e leggi, periodicamente aggiornato. Infine, bisogna ricordare che le strutture territoriali del Ministero dell'Interno (Questure e, dove esistono, Sportelli unici per l'immigrazione presso le Prefetture-Uffici territoriali del Governo) e gli uffici delle Regioni e delle Province competenti in materia di lavoro potrebbero non garantire risposte uniformi, in merito alle richieste sul lavoro precario, una materia ancora non disciplinata con completezza.

La disciplina del lavoro degli/le stranieri/e in Italia

La “Bossi-Fini” distingue l’attività lavorativa degli/le stranieri/e in:

- a) lavoro *subordinato* (anche di tipo stagionale) e
- b) lavoro *autonomo*.

Il D.Lvo n. 286 intende per lavoro *subordinato* l’attività del/della lavoratore/lavoratrice che viene svolta con le seguenti caratteristiche:

- sotto il vincolo di subordinazione organizzativa, gerarchica e disciplinare a un datore di lavoro;
- mettendo a disposizione le proprie energie lavorative, secondo modalità di tempo, di spazio e di esecuzione della prestazione lavorativa che sono decise dal datore di lavoro;
- utilizzando mezzi e strumenti che sono forniti dal datore di lavoro.

In Italia il lavoro subordinato è quasi esclusivamente organizzato in vari contratti di lavoro che valgono per tutte le persone impiegate nei vari settori dell’economia (metalmeccanico, tessile, agricolo, edile, ecc.), i cosiddetti CCNL, e che presuppongono le tre caratteristiche sopra descritte.

Lo stesso D.Lvo n. 286, inoltre, intende per lavoro *autonomo* tutte le altre forme di lavoro che non vengono svolte con le caratteristiche ricordate e – tra esse – indica come abilitanti a fare ingresso in Italia per uno/a straniero/a solo quelle non occasionali. Ne risulta quindi che nel lavoro autonomo rientrano:

- l’attività d’impresa (anche svolta nella forma societaria o della ditta individuale);
- la libera professione;
- i contratti di lavoro parasubordinato o che prevedono prestazioni riconducibili a esso;
- le tipologie contrattuali di lavoro occasionale.

Un’altra importante distinzione che interessa il mondo del lavoro italiano è quella che distingue tra:

- a) lavoro *stabile* o *garantito* e
- b) lavoro *precario*.

Per lavoro *stabile* o *garantito* si intende il lavoro subordinato o dipendente, in cui sono garantiti al/alla lavoratore/lavoratrice una durata a tempo indeterminato o prestabilita, ma sufficientemente lunga, del rapporto di lavoro e un reddito minimo. La forma più frequente in cui si presenta il lavoro stabile o garantito è, per l’appunto, il contratto di lavoro subordinato

che può essere a tempo indeterminato o determinato (di cui, cioè, è fissata la durata) e a tempo pieno, *full-time* (in cui l'orario di lavoro corrisponde all'orario normale di lavoro stabilito dal CCNL), o parziale, *part-time* (in cui l'orario di lavoro è inferiore all'orario normale di lavoro stabilito dal CCNL).

Per lavoro *precario*, invece, s'intendono quei contratti di lavoro subordinato e autonomo parasubordinato e occasionale, che – al contrario - per propria natura non garantiscono al/alla lavoratore/lavoratrice una durata sufficientemente lunga del rapporto di lavoro e un reddito minimo.

Oggetto della presente guida sono dunque i contratti e le forme di lavoro precario: sia quelle del lavoro subordinato, sia quelle del lavoro autonomo, parasubordinato e occasionale.

1. Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata

Il *lavoro intermittente o a chiamata* è uno speciale contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, in cui il datore di lavoro chiama il/la lavoratore/lavoratrice a prestare la propria opera solamente in determinati periodi, quando per esempio si presenta un aumento del carico di lavoro e il datore di lavoro ha temporaneamente bisogno di disporre di un maggior numero di lavoratori/lavoratrici. Il/La lavoratore/lavoratrice viene dunque pagato/a solamente per il numero di giornate in cui effettivamente lavora e riceve, invece, mensilmente, un'indennità di disponibilità dal datore di lavoro per i periodi in cui rimane a sua disposizione, in attesa di essere chiamato/a. Il/La lavoratore/lavoratrice, dunque, non conoscendo il numero di giornate in cui verrà chiamato/a a lavorare, non può sapere in anticipo a quanto ammonterà la retribuzione che gli/le verrà corrisposta; il datore di lavoro, inoltre, non è obbligato garantire un numero minimo di giornate di lavoro al/alla lavoratore/lavoratrice.

a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro subordinato e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: INCERTA* (non ci sono specifiche norme per questo contratto e non si ha notizia di stranieri/e che abbiano chiesto un v.d.i. sulla base di tale contratto).

b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: DIPENDE* (il datore di lavoro deve garantire allo/a straniero/a, tra normale retribuzione e indennità di disponibilità, un reddito pari almeno all'importo annuo dell'assegno sociale, € 4.962,36, valore 2006).

c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: DIPENDE* (deve essere soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: DIPENDE* (lo/a straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato che consenta un numero indeterminato di rinnovi, requisito soddisfatto se il contratto è a tempo indeterminato e se è soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

e. *Possibilità di iscriversi al SSN: DIPENDE* (lo/la straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato, condizione verificata se è soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica: DIPENDE* (lo/a straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato di durata almeno biennale, condizione verificata se sono soddisfatti i requisiti descritti al punto d.).

2. Il contratto di lavoro ripartito o job-sharing

Il *lavoro ripartito* o *job-sharing* è uno speciale contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, in cui due lavoratori/lavoratrici occupano un unico posto di lavoro. I/Le due lavoratori/lavoratrici concordano il numero di ore settimanali prestate da ciascuno/a (che possono anche consensualmente modificare in qualsiasi momento) e le comunicano al datore di lavoro, ma insieme devono garantire al datore di lavoro l'intera prestazione lavorativa. Se uno/a dei/delle due si dimette o viene licenziato/a il contratto termina, a meno che – per accordo con il datore di lavoro – quello/a dei/delle due lavoratori/lavoratrici rimasto/a in servizio sia disponibile a proseguire da solo/a, a part-time o svolgendo l'intera prestazione lavorativa.

a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro subordinato e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: INCERTA* (non ci sono specifiche norme per questo contratto e non si ha notizia di stranieri/e che abbiano chiesto un v.d.i. sulla base di tale contratto).

b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: DIPENDE* (allo/a straniero/a devono essere assicurate almeno 20 ore settimanali, tali da garantirgli/le un reddito pari almeno all'importo annuo dell'assegno sociale, € 4.962,36, valore 2006).

c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: DIPENDE* (deve essere soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: DIPENDE* (lo/a straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato che consenta un numero indeterminato di rinnovi, requisito soddisfatto se il contratto è a tempo indeterminato e se è soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

e. *Possibilità di iscriversi al SSN: DIPENDE* (lo/la straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato, condizione verificata se è soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica: DIPENDE* (lo/a straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato di durata almeno biennale, condizione verificata se sono soddisfatti i requisiti descritti al punto d.).

3. Il contratto di lavoro somministrato

Il *lavoro somministrato* è uno speciale contratto di lavoro subordinato tra datore di lavoro (agenzia di somministrazione o somministratore) e lavoratore/lavoratrice, il/la quale viene comandato/a dal somministratore a svolgere la propria prestazione lavorativa presso un altro soggetto beneficiario (detto utilizzatore), che stipula un contratto di tipo commerciale con il somministratore. Solitamente, l'utilizzatore richiede la fornitura di personale al somministratore, in quanto si trova ad avere temporaneamente bisogno di un maggior numero di lavoratori/lavoratrici e non vuole assumere direttamente nuova mano d'opera. Il contratto tra lavoratore/lavoratrice e agenzia somministratrice può essere a tempo determinato (pari alla durata dell'accordo tra somministratore e utilizzatore) o a tempo indeterminato (rimane in vigore anche dopo la conclusione dell'accordo tra somministratore e utilizzatore, in attesa che il primo comandi il/la lavoratore/lavoratrice presso un altro utilizzatore). Nel caso di contratto a tempo indeterminato, il somministratore eroga mensilmente un'indennità di disponibilità al/alla lavoratore/lavoratrice nei periodi in cui rimane a disposizione senza essere comandato/a presso alcun utilizzatore.

a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro subordinato e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: INCERTA* (non ci sono specifiche norme per questo contratto. Nel caso degli/lle infermieri/e professionali che vengono comandati/e presso strutture sanitarie pubbliche e private e che comunque ottengono il v.d.i. per motivi di lavoro al di fuori delle quote stabilite dai decreti flussi, il somministratore può chiedere il nulla osta per l'assunzione, solo dopo aver acquisito copia del contratto stipulato con l'utilizzatore).

b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: DIPENDE* (il somministratore deve garantire allo/a straniero/a, tra normale retribuzione e indennità di disponibilità, un reddito pari almeno all'importo annuo dell'assegno sociale, € 4.962,36, valore 2006).

c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: DIPENDE* (deve essere soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: DIPENDE* (lo/a straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato che consenta un numero indeterminato di rinnovi, requisito soddisfatto se il contratto è a tempo indeterminato e se è soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

e. *Possibilità di iscriversi al SSN*: **DIPENDE** (lo/la straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato, condizione verificata se è soddisfatto il requisito descritto al punto b.).

f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica*: **DIPENDE** (lo/a straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato di durata almeno biennale, condizione verificata se sono soddisfatti i requisiti descritti al punto d.).

4. I contratti di apprendistato

Le 3 diverse tipologie di *apprendistato* sono speciali contratti di lavoro subordinato che vengono stipulati tra un datore di lavoro e un/una lavoratore/lavoratrice (apprendista), a condizione che quest'ultimo/a si trovi – a seconda delle varie tipologie di apprendistato – tra i 15 anni d'età compiuti e i 29 anni d'età non compiuti. L'apprendistato è un contratto cosiddetto a causa mista, in cui cioè l'oggetto dello scambio tra datore di lavoro e apprendista non è solo la prestazione lavorativa, ma anche la formazione che il datore di lavoro s'impegna a fornire all'apprendista. L'apprendista, infatti, svolge nell'arco del proprio orario settimanale un determinato numero di ore di prestazione lavorativa e un determinato numero di ore di formazione, teorica e pratica. Tutte le ore sono retribuite, anche se il datore di lavoro ha facoltà di applicare all'apprendista livelli retributivi corrispondenti a due livelli inferiori, rispetto alla mansione reale che l'apprendista effettivamente svolge. L'aspetto contributivo a carico del datore di lavoro è inferiore a quello di un normale rapporto di lavoro subordinato ed è su questo che egli ricava un significativo risparmio di costi. Al termine del periodo di apprendistato (che a seconda della tipologia può avere una durata varia, comunque non superiore a 6 anni), a meno che il datore di lavoro non decida di recedere dal contratto, questo si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro subordinato e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: INCERTA* (non ci sono specifiche norme per questo contratto e non si ha notizia di stranieri/e che abbiano chiesto un v.d.i. sulla base di tale contratto).

b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: SÌ.*

c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: SÌ.*

d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: NO* (lo/a straniero/a apprendista non può avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato che consenta un numero indeterminato di rinnovi, in quanto il periodo di apprendistato ha durata limitata).

e. *Possibilità di iscriversi al SSN: SÌ.*

f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica: NO* (lo/a straniero/a apprendista non può avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato di durata almeno biennale, in quanto il periodo di apprendistato ha durata limitata).

5. Il contratto d'inserimento

Il contratto *d'inserimento* è uno speciale contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, che ha lo scopo di inserire o reinserire nel mondo del lavoro particolari categorie di soggetti, sulla base di un "progetto" individuale di adattamento delle competenze professionali del/della lavoratore/lavoratrice a un determinato contesto lavorativo. Si tratta delle seguenti categorie di persone: a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni; b) disoccupati/e di lunga durata da 29 fino a 32 anni; c) lavoratori/lavoratrici con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro; d) lavoratori/lavoratrici che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni; e) donne di qualsiasi età residenti in zone del territorio italiano in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile; f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico. Il datore di lavoro ha facoltà di applicare al/alla lavoratore/lavoratrice livelli retributivi corrispondenti a due livelli inferiori, rispetto alla mansione reale che egli/lla effettivamente svolge. L'aspetto contributivo a carico del datore di lavoro è inferiore a quello di un normale rapporto di lavoro subordinato ed è su questo che egli ricava un significativo risparmio di costi. Il contratto di inserimento non può avere durata inferiore a 9 mesi e superiore a 18 mesi, salvo, in taluni casi, a 36 mesi, e non è rinnovabile.

a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro subordinato e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: INCERTA* (non ci sono specifiche norme per questo contratto e non si ha notizia di stranieri/e che abbiano chiesto un v.d.i. sulla base di tale contratto).

b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: SÌ.*

c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro subordinato: SÌ.*

d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: NO* (lo/a straniero/a non può avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato che consenta un numero indeterminato di rinnovi, in quanto il contratto d'inserimento è a tempo determinato).

e. *Possibilità di iscriversi al SSN: SÌ.*

f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica: NO* (lo/a straniero/a non può avere un p.d.s. per motivi di lavoro subordinato di durata almeno biennale, in quanto il contratto d'inserimento è a tempo determinato).

6. Il contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro

Il contratto di *associazione in partecipazione con apporto di lavoro* è un contratto di lavoro autonomo parasubordinato, a tempo indeterminato o determinato. Sulla base di questo contratto un imprenditore (associante) attribuisce a un/una lavoratore/lavoratrice (associato/a) una quota di utili della propria impresa, o di uno o più affari, in cambio di un apporto di lavoro da parte dell'associato/a. L'associato/a svolge la propria attività lavorativa secondo modalità di autonomia attenuata e senza avere una garanzia di guadagno: se non vi sono utili, infatti, l'associato/a non percepisce alcun guadagno. L'associato/a partecipa alle perdite, salvo patto contrario, nella stessa misura in cui partecipa agli utili. Negli aspetti pratici, il lavoro dell'associato/a si svolge in modo parasubordinato.

- a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro autonomo e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: DIPENDE* (l'associante deve garantire allo/a straniero/a associato/a un reddito annuo non inferiore a quello che consente di essere esentati dalla partecipazione alla spesa sanitaria, € 8.263,31, valore 2006).
- b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: DIPENDE* (l'associante deve garantire allo/a straniero/a associato/a, un reddito pari almeno all'importo annuo dell'assegno sociale, € 4.962,36, valore 2006).
- c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: DIPENDE* (deve essere soddisfatto il requisito descritto al punto a.).
- d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: DIPENDE* (lo/a straniero/a associato/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo che consenta un numero indeterminato di rinnovi, requisito soddisfatto se il contratto è a tempo indeterminato e se è soddisfatto il requisito descritto al punto b.).
- e. *Possibilità di iscriversi al SSN: DIPENDE* (lo/a straniero/a associato/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo, condizione verificata se è soddisfatto il requisito descritto al punto a.).
- f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica: DIPENDE* (lo/a straniero/a associato/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo di durata almeno biennale, condizione verificata se il contratto è a tempo indeterminato e se è soddisfatto il requisito descritto al punto a.).

7. Il contratto di collaborazione a progetto

Il contratto di *collaborazione a progetto* è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa legato alla realizzazione di un determinato progetto (o di una sua fase). Si tratta quindi di un contratto di lavoro autonomo parasubordinato a tempo determinato, la cui durata (prestabilita) è quella del progetto. Le parti del contratto sono il committente (datore di lavoro) e l'incaricato/a (lavoratore/lavoratrice), il/la quale riceve un incarico per svolgere una prestazione lavorativa, che presuppone il coordinamento del lavoro dell'incaricato/a con l'organizzazione del lavoro del committente, essendo funzionale alla realizzazione del progetto (o di una sua fase) predisposto dal committente e che quindi presuppone una certa continuità nel tempo. L'incaricato/a esegue la propria prestazione, organizzando il lavoro in modo autonomo, senza essere compensato/a a ore, senza disporre di un'organizzazione propria e senza sottostare al vincolo di subordinazione. Questo contratto prevede l'obbligo per il committente di effettuare versamenti contributivi a beneficio dell'incaricato/a, ma in misura minore del contratto di lavoro subordinato.

a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro autonomo e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: INCERTA* (questo contratto non è indicato nel 1° decreto flussi del 2006 tra quelli che consentono di svolgere attività di lavoro autonomo, perciò molte questure e rappresentanze diplomatico-consolari italiane rifiutano di concedere il nullaosta provvisorio ai fini dell'ingresso e il v.d.i. a stranieri/e che intendano entrare in Italia per lavorare con questo contratto).

b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: DIPENDE* (il committente deve garantire allo/a straniero/a incaricato/a un reddito pari almeno all'importo annuo dell'assegno sociale, € 4.962,36, valore 2006).

c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: INCERTA* (questo contratto non è indicato nel 1° decreto flussi del 2006 tra quelli che consentono di svolgere attività di lavoro autonomo, perciò, per analogia, molte questure non convertono il p.d.s. a stranieri/e che intendono lavorare in Italia con questo contratto).

d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: NO* (lo/a straniero/a incaricato/a non può avere un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo che consenta un numero indeterminato di rinnovi, perché questo contratto è a tempo determinato).

e. *Possibilità di iscriversi al SSN*: **INCERTA** (l'incaricato/a straniero/a deve avere un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo, condizione verificata se prima gli/le è stato rilasciato un v.d.i. per motivi di lavoro autonomo).

f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica*: **NO** (l'incaricato/a straniero/a non può avere un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo di durata almeno biennale, in quanto questo contratto è a tempo determinato).

8. Il contratto di collaborazione occasionale

Il contratto di *collaborazione occasionale* è un contratto di lavoro autonomo di tipo occasionale, a tempo determinato. Le parti del contratto sono il committente (datore di lavoro) e l'incaricato/a (lavoratore/lavoratrice), il/la quale riceve un incarico per svolgere una prestazione lavorativa, che non presuppone la continuità, essendo frutto di una necessità occasionale del committente, e che per l'appunto non può durare più di 30 giorni in un anno solare e prevedere un guadagno superiore a € 5.000,00 nel medesimo anno solare. L'incaricato/a esegue la propria prestazione, organizzando il lavoro in modo autonomo (senza cioè sottostare al vincolo di subordinazione), avendo come unico obbligo quello di concluderla entro la data concordata con il committente. Questo contratto prevede per il committente l'obbligo di effettuare versamenti contributivi a beneficio dell'incaricato/a, ma in misura minore di un rapporto di lavoro subordinato. Una volta concluso un contratto di collaborazione occasionale non è possibile per il committente e l'incaricato/a sottoscrivere un altro dello stesso tipo nell'ambito dello stesso anno solare.

- a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro autonomo e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro autonomo:* **NO** (la legge specifica che per fare ingresso in Italia l'attività di lavoro autonomo non può essere occasionale).
- b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro autonomo:* **NO** (la legge specifica che, da sola, l'attività di lavoro autonomo occasionale non consente di soggiornare in Italia).
- c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro autonomo:* **NO** (vedi al punto b.).
- d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.:* **NO** (lo/a straniero/a non può ottenere solo con questo contratto un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo).
- e. *Possibilità di iscriversi al SSN:* **NO** (vedi al punto d.).
- f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica:* **NO** (vedi al punto d.).

9. I contratti con prestazioni di lavoro accessorio o buoni-lavoro

Le *prestazioni di lavoro accessorio o buoni-lavoro* sono contratti di lavoro autonomo occasionali a tempo determinato, fornite da persone a rischio di esclusione sociale, oppure non ancora entrate nel mercato del lavoro, o a rischio di uscita da esso. Le parti del contratto sono il beneficiario della prestazione (datore di lavoro) e il/la prestatore/prestatrice (lavoratore/lavoratrice), che deve far parte di una di queste categorie: a) disoccupati/e da oltre un anno; b) casalinghe, studenti/studentesse e pensionati/e; c) disabili e soggetti in comunità di recupero; d) lavoratori/lavoratrici stranieri/e, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro. Queste prestazioni possono consistere: in piccoli lavori domestici straordinari, compresa l'assistenza ai bambini e alle persone anziane, ammalate o affette da handicap; nell'insegnamento privato supplementare; in piccoli lavori di giardinaggio e di pulizia e manutenzione di edifici e monumenti; nella realizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; nella collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza o di solidarietà. I/Le lavoratori/lavoratrici interessati/e a svolgere questo tipo di contratti, comunicano la propria disponibilità ai servizi per l'impiego e/o alle agenzie per il lavoro. A lavoro eseguito, i beneficiari consegnano ai/alle prestatori/prestatrici uno o più buoni di pagamento del valore nominale pari a € 7,50. Consegnando i buoni di pagamento ricevuti a uno tra gli enti o società concessionarie individuate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il/la prestatore/prestatrice riceve € 5,80 per ciascuno buono. L'ente o società concessionaria effettua versamenti contributivi previdenziale e per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro del valore complessivo di € 1,50 a buono, a beneficio del/della prestatore/prestatrice.

N.B. Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale non ha ancora emanato il provvedimento attuativo di tale forma di lavoro.

- a. *Possibilità di ottenere il v.d.i. per motivi di lavoro autonomo e il 1° p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: NO* (la legge specifica che per fare ingresso in Italia l'attività di lavoro autonomo non può essere occasionale).
- b. *Possibilità di rinnovare il p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: NO* (la legge specifica che, da sola, l'attività di lavoro autonomo occasionale non consente di soggiornare in Italia).

c. *Possibilità di convertire un p.d.s. rilasciato ad altro titolo, tra quelli consentiti dalla legge, in p.d.s. per motivi di lavoro autonomo: NO* (vedi al punto b.).

d. *Possibilità di ottenere la c.d.s.: NO* (lo/a straniero/a non può ottenere solo con questi contratti un p.d.s. per motivi di lavoro autonomo).

e. *Possibilità di iscriversi al SSN: NO* (vedi al punto d.).

f. *Possibilità di partecipare ai bandi per l'assegnazione di alloggi di edilizia residenziale pubblica: NO* (vedi al punto d.).